

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:

MARLIA WINIAWATI

B 200 110 163

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura, Telp. (0271) 717417
Fax: 715448 Surakarta 57102
Website: <http://www.ums.ac.id> Email: ums@ums.ac.id

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Nama : **Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M, Akt., C.A**

NIK : -

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswa:

Nama : Marlia Winiawati

NIM : B 200 110 163

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU
SURAKARTA

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 10 Juli 2015

Mengetahui,

Pembimbing,

Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Akt., CA

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengendalian internal sebagai hal sangat fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk memastikan tujuan pemerintahan tercapai secara efektif dan efisien. Selain itu, seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta.

Sampel penelitian ini berjumlah 124 karyawan SPBU dengan metode *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The employees performance in the company is one of the factors that are expected to support the achievement of corporate objectives. Employee performance is influenced by several factors, one of which is internal control as it is fundamental in governance to ensure governance objectives achieved effectively and efficiently. In addition, an ideal leader must have good leadership style, so it can improve the performance of employees. The purpose of this research is to determine the effect of internal control and leadership style on employees performance of gas station of Surakarta.

Research samples are 124 gas station employees by purposive sampling method. Data analysis in this study are multiple linear regression.

The results showed that internal control and leadership style effecting on employees performance.

Keywords: internal control, leadership style, employees performance.

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut penelitian Dewi (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Munafiah (2011:10-11) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Dityatama (2012) dalam penelitiannya mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai hal sangat fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk memastikan tujuan pemerintahan tercapai secara efektif dan efisien. Tanpa adanya sistem pengendalian internal yang memadai, aktivitas yang dilakukan tidak akan efektif. Selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia

guna mengejar beberapa sasaran. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Surakarta.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada SPBU Surakarta dan 2) Membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Surakarta

B. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SPBU di Surakarta sebanyak 183 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 124 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang berupa latar belakang personal dari responden yang meliputi nama responden, nama SPBU, jabatan, jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan data mengenai perilaku responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi dan data mengenai gambaran umum SPBU di Surakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan dan indikator-indikator pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dengan teknik *personally administered questionnaires*, yaitu kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan pola pengaruh antara variabel dependen (variabel tak bebas) dengan variabel independen (variabel bebas). Penaksiran model menyatakan bahwa analisis tertentu berkenaan dengan analisis penaksiran nilai-nilai (Gujarati, 2003:17).

Selain itu, dilakukan analisis uji ketepatan model antara lain: 1) Uji t, 2) Uji F bertujuan mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dengan membandingkan signifikansi F hitung $< \alpha$ (0,05), atau jika hasil F hitung $>$ dari F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*). 3) Koefisien Determinasi (R^2) yaitu perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 dan X_2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y.

C. HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Kualitas Pengumpulan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan kepada instrumen Kinerja Karyawan (KK), Pengendalian Internal (PI), dan Gaya Kepemimpinan (GK).

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan diketahui r_{hitung} terendah 0,727 dan r_{hitung} tertinggi 0,825. Pada tingkat kesalahan 5 % dengan jumlah responden 124 karyawan, nilai r_{tabel} sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan r_{hitung} terendah lebih besar dari pada r_{tabel} , sehingga item dinyatakan valid. Item dengan r_{hitung} terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh simpulan bahwa tujuh item kuesioner Kinerja Karyawan (KK) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pengendalian diri diketahui r_{hitung} terendah 0,762 dan r_{hitung} tertinggi 0,830. Hal ini menunjukkan r_{hitung} terendah lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item dengan r_{hitung} terendah dinyatakan valid, sehingga lima item kuesioner Pengendalian Internal (PI) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas gaya kepemimpinan diketahui r_{hitung} terendah 0,727 dan r_{hitung} tertinggi 0,820. Hal ini menunjukkan r_{hitung} terendah lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item dengan r_{hitung} terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan lima item kuesioner Gaya Kepemimpinan (GK) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1.
HASIL UJI RELIABILITAS

Instrumen Penelitian	<i>Alpha Cronbaach</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	0,888	> 0,6	Reliabel
Pengendalian Internal (PI)	0,855	> 0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,840	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yaitu kuesioner Kinerja Karyawan (KK), Pengendalian Internal (PI), dan Gaya Kepemimpinan (GK), dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbaach* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua instrumen penelitian memiliki kehandalan dalam pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Hasil Estimasi

Tabel 2
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
(constant)	1,781	0,878	2,030	0,045
Pengendalian Internal (PI)	0,423	0,131	3,238	0,002
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,838	0,132	6,357	0,000

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Dari hasil estimasi didapat model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 PI + \beta_2 GK + \varepsilon_i$$

$$KK = 1,781 + 0,423 PI + 0,838 GK + \varepsilon$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (PI) diperoleh sebesar 0,423 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Pengendalian Internal (PI) semakin bagus, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK). Sebaliknya jika Pengendalian Internal (PI) semakin buruk, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (KK).
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (GK) diperoleh sebesar 0,838 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Gaya

Kepemimpinan (GK) semakin bagus, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK). Sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan (GK) semakin buruk, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (KK).

3. Pengujian Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 3
HASIL UJI NORMALITAS DENGAN KOLMOGROV - SMIRNOV Z

Indikator uji normalitas	<i>Value asympt.sig</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,404	>0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal yang dibuktikan dengan *asympt. sig.* sebesar 0,404 yang lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian 5%. Oleh karena data penelitian telah terdistribusi normal, maka data dapat digunakan dalam pengujian dengan model regresi berganda (Ghozali, 2011:163).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel <i>independent</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pengendalian Internal (PI)	0,207	4,830
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,207	4,830

Sumber : Data diolah by SPSS, 2015

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel dalam tiap-tiap model regresi lebih besar dari 0,1 dan nilai *value inflating factor* untuk semua variabel dalam tiap-tiap model regresi lebih kecil dari 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model-model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokolerasi

Tabel 5
HASIL UJI AUTOKORELASI

Model	R	<i>R square</i>	<i>Adj. R Square</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,882	0,778	0,774	2,156

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Berdasarkan Tabel 5 tersebut diketahui nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,156. Nilai Durbin-Watson hitung ini kemudian akan dibandingkan dengan Durbin-Watson Tabel. Dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 124 dan jumlah variabel independen adalah dua, maka $du < d < 4-du$, maka diperoleh Durbin-Watson hitung $1.7397 < 2,156 < 2,2603$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1	Pengendalian Internal (PI)	0,099	0,085	1,170	0,244
	Gaya Kepemimpinan (GK)	-0,068	0,085	-0,793	0,429

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa probabilitas (*sig*) dalam tiap model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam semua model regresi penelitian ini.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,882	0,778	0,774	2,590

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa nilai *Adjusted R²* yaitu 0,774. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari Pengendalian Internal (PI) dan Gaya Kepemimpinan (GK) mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen

Kinerja Karyawan (KK) sebesar 77,4%, sementara itu sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti kedisiplinan, komitmen kerja, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya.

b. Uji Signifikan-F (Uji F)

Uji signifikansi-F dilakukan guna menentukan *good of fit test* atau uji kelayakan model regresi untuk digunakan dalam melakukan analisis hipotesis dalam penelitian. Berikut disajikan hasil uji signifikansi-F pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8
UJI SIGNIFIKAN-F

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2838,181	2	1419,090	211,487	0,000
	<i>Residual</i>	811,916	121	6,710		
	Total	3650,097	123			

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa *probability value* dari model regresi yang digunakan dalam penelitian lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*) untuk digunakan sebagai model regresi pengujian hipotesis, sehingga secara simultan variabel Pengendalian Internal (PI) dan Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK).

c. Uji Koefisien Regresi (Uji-t)

Hasil uji signifikansi-t dalam penelitian ini sebagaimana pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9
UJI KOEFISIEN REGRESI (UJI-T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}^*	<i>P-value</i>	Keterangan
Pengendalian Internal (PI)	3,238	1,980	0,002	H ₁ diterima
Gaya Kepemimpinan (GK)	6,357	1,980	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2015.

Pada Tabel 9 ditunjukkan hasil uji t untuk variabel pengendalian internal memiliki nilai $t_{hitung} = 3,238$ dengan nilai $p = 0,002$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,980. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,238 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa pengendalian

internal secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} = 6,357$ dengan nilai $p = 0,000$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,980. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,357 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

Dari uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis satu yang menyatakan ada pengaruh positif variabel Pengendalian Internal (PI) terhadap Kinerja Karyawan (KK) SPBU Surakarta diterima. Hipotesis dua yang menyatakan ada pengaruh positif variabel Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) SPBU Surakarta diterima.

1. Pengaruh Positif Variabel Pengendalian Internal (PI) Terhadap Kinerja Karyawan (KK) SPBU Surakarta. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,238$ diterima pada taraf signifikansi 5%, sehingga H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini adanya kesamaan dengan penelitian Rama dan Jones (2008), bahwa pengendalian internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta.

Pengendalian internal (*internal control*) merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh Dewan Direksi Entitas, manajemen, dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan terkait dengan pencapaian sasaran kinerja karyawan seperti: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal merupakan upaya untuk mencegah kemungkinan penyimpangan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan, yang dilakukan oleh karyawan. Semakin ketat pengendalian internal yang diterapkan kepada karyawan, maka kemungkinan terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan akan menurun. Pengendalian internal dilakukan untuk mendekatkan perencanaan dengan pelaksanaan, yang mana kegiatan itu dapat melalui pembentukan pertanggungjawaban pada otorisasi dan persetujuan atas suatu transaksi, pembagian tugas dan wewenang yang jelas, penyiapan dokumen dan prosedurnya, pengendalian

fisik mekanik, dan pembentukan bagian verifikasi yang bertugas merevisi, merekonsiliasi, serta menjaga pengendalian internal.

2. Pengaruh Positif Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK) SPBU Surakarta. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 6,357$ diterima pada taraf signifikansi 5%, sehingga H_2 diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Penelitian Ruyatnasih, dkk. (2013) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fatmawati (2013) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kharismatik gaya kepemimpinan, maka semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak melayani akan berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan, sehingga dampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam hal ini SPBU.

Gaya kepemimpinan merupakan bawaan atau sikap yang melekat pada seorang pemimpin dalam menempatkan diri sebagai pimpinan tertinggi. Gaya pemimpin yang semakin baik kepada karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan berusaha membalas kebaikan yang pernah diterima dari sang pemimpinnya. Karyawan berusaha untuk menumpahkan segala kemampuan yang dimilikinya agar perusahaan memperoleh peningkatan pendapatan, sehingga perusahaan di bawah gaya pemimpin yang baik, memberikan penghargaan yang baik pula.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian internal berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama yang memperoleh nilai t_{hitung} (3,238) lebih besar dari t_{tabel} (1,980), diterima pada taraf tingkat signifikansi 5%.

2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua yang memperoleh nilai t_{hitung} (6,357) lebih besar dari t_{tabel} (1,980), diterima pada taraf tingkat signifikansi 5%.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sarita Permata. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)". *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*.
- Dityatama. 2012. "Pengaruh Kualitas Audit Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 9. No.1.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau". *PubliKA, Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara Volume 2 Nomor 2, Agustus 2013*.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Munafiah, Siti. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)". *Skripsi*. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rama, Dasaratha V. dan Jones, Frederick, L. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruyatnasih; Musadad, Anwar; Hasyim, Beni. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang". *Jurnal Manajemen Vol.10 No.3 April 2013*.